
第2部 欧米諸国における就業形態の多様化

第2章 イギリス

第1節 概論

1 イギリスにおける多様な就業形態の広がり

イギリスでは、93年から97年の間に約93万人の雇用が創出され、失業率が長期にわたる低下傾向を示している。このことについて、前保守党政権はイギリスの労働市場が柔軟化したことをその原因として強調してきた。実際、増加した雇用者数の労働形態をみると、常用のフルタイム雇用は1.9%のみとなっている。また、労働者全体に占める多様な就業形態の割合も一貫して上昇してきており、イギリス政府は同国の労働市場はアメリカに次いで最も柔軟化が進んでいる、と評価している。

まず、パートタイム労働についてみると、イギリスはオランダに次いでパートタイム比率の高い国となっている。これはサービス産業化の進展、女性労働の増大(女性自身のパートタイム就労希望及び女性が働きに出ることによる店舗開店時間等の延長ニーズへの対応)と軌を一にしている。後者については、ヨーロッパ諸国の中でもイギリスでは伝統的に家庭における女性の役割が重視されてきたことにも起因している。したがって、イギリスでは家庭責任、とりわけ育児責任を負う女性の多くがパートタイム就労を選択している。この結果パートタイム労働に占める女性比率は82.9%と圧倒的に女性中心となっている。一方で、男性については、パートタイム労働比率も8.2%と低く、また、非自発的パートタイム労働者が23.8%を占め(男女計では12.3%)、さらに年々増加してきている。こうしたことから、イギリスにおいては、パートタイム労働はいわばフルタイム労働に劣る労働形態、とりわけ男性労働者にとっては望ましくない労働形態ととらえられる面があることがうかがえる。

臨時雇用についてみると、臨時雇用者の割合をヨーロッパ統計局(97年)の数値で見ると、イギリスは7.3%とベルギー、ルクセンブルクに次いで低い数値となっている。しかしながら、臨時雇用者の割合は一貫して上昇しており、特に派遣労働者の増加が著しい。また、臨時雇用者については男女の偏りはあまりみられない。一方、パートタイム労働以上に非自発的臨時雇用者の割合が高い。

第2部 欧米諸国における就業形態の多様化

第2章 イギリス

第1節 概論

2 イギリスにおける多様な就業形態をめぐる経緯・制度の枠組み等

イギリスにおいて、パートタイム労働が必ずしも労働者、特に男性労働者にとって望ましい形態として位置づけられてこなかったことには、いくつかの要因が挙げられる。まず、イギリスにおいては、他の大陸諸国と異なり、パートタイムとフルタイムの均等待遇を規定する法制がない。賃金等の労働条件については、パートタイム労働者は女性が大半を占めることから、フルタイム労働者との差別的取扱いが性差別禁止法に規定する間接差別に該当するとした判決がいくつか出され、また労働組合会議(TUC)も性差別禁止法あるいは平等賃金法違反を訴えることによりパートタイム労働者の労働条件の改善を図ることを運動方針としてきた。しかしながら比較可能なフルタイム労働者に男性が存在しない場合やパートタイム労働者自体に男性が相当数含まれるケースもあり、既存の差別禁止法制により完全にフルタイム労働者との均等待遇が確保されるとは言い難いとTUCは指摘している。また、労働協約でパートタイム労働者の労働条件を規定しているものは約4割に過ぎない。

また、前保守党政権下の反労働組手的政策の影響もあり、パートタイム労働の進展に当たり、当初労働組合はほとんど関与せず、使用者側の需要に沿う形で進められたといえる。組合は、近年になって、パートタイム労働者の権利保護のためのキャンペーンを実施したが(95年から2年間)、このときも保守党政権下の労働政策の影響が最も深刻であった分野としてパートタイム労働を位置づけていた。労働者側の就業ニーズに合致する等のパートタイム労働の肯定的な側面について労働組合が認識し、多様な就業形態の広がりに対し積極的に関与する姿勢を持ち始めたのはごく最近のことである。

さらにパートタイム労働の労働条件を決定づける要因として、税・社会保障制度における取り扱いが挙げられる。イギリスにおいては、税制では各種控除・給付制度に収入上限の設定があり、これによる労働者側の就業調整の可能性が存在する。さらに、包括的な保険制度である国民保険については保険料拠出収入下限が設定されており、これ以下の収入の場合、労使ともに保険料負担を免れると同時に、年金等の受給資格も得られない。現在パートタイム労働者の約5分の2が下限以下の収入で働いていると試算されている。

また、フルタイムからパートタイムへ転換する権利については、主に出産後の女性のパートタイム就労への転換希望に応じるケースはかなりみられてきているが、権利として確立されてはいない。イギリスでは、出産後復職したフルタイム女性労働者の約半数がパートタイム労働を選択しており、なおかつそのほとんどが職場を変更しているとされる。その場合には労働条件が低下するケースが大半であると考えられる。

次に、臨時雇用者の割合が必ずしも高くない要因としては、常用労働者に対する雇用保護法制のあり方が影響しているとされる。イギリスでは、不当解雇規制はあるものの、これを雇用審判所に提訴する権利は勤続2年以上の雇用者にのみ与えられるなど、大陸諸国に比し解雇規制は緩やか、すなわち雇用保護の度合いは低いとされている。これがイギリスにおいて臨時雇用、特に有期雇用に対する使用者側の雇用インセンティブがあまり強くない理由の一つと考えられている。なお、イギリスにおいては、近年財政改革の一環として公務員の有期雇用化が進められてきており、このため、現在有期雇用者の約半数は行政・教育・健康産業従事者となっている。この他の業種ではそれほど有期雇用が広がってきているとはいえない。

しかしながら、労働組合の積極的関与がみられず労働協約においても取り上げられないケースが多かつ

たこと、常用労働者との均等待遇が明確化されていないこと、等はパートタイム労働と状況は変わらない。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第2部 欧米諸国における就業形態の多様化

第2章 イギリス

第2節 多様な就業形態の現状

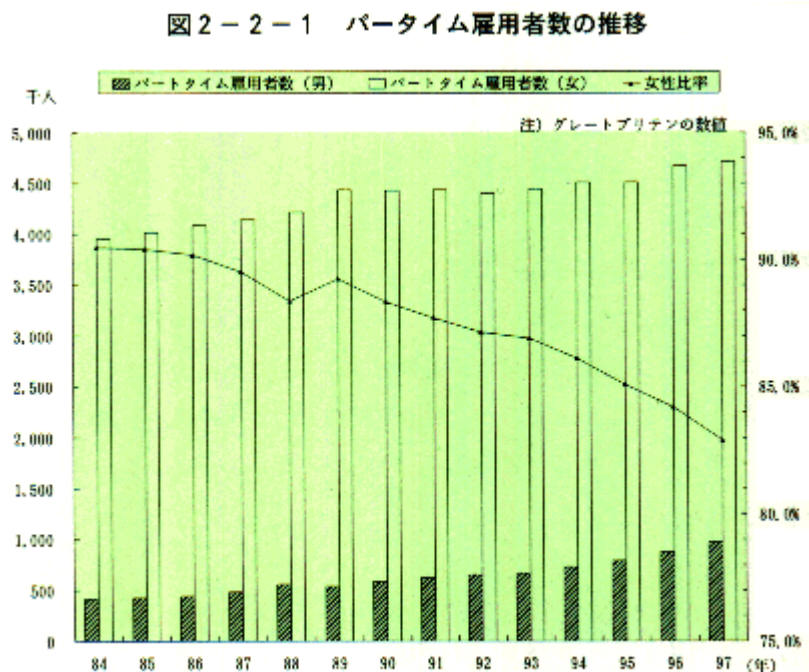
1 パートタイム

(1) 推移

イ パートタイム労働比率の高まり(図2-2-1)

イギリスでは、パートタイム労働者数の増加が顕著であり、84年から97年までの推移をみると、フルタイム労働者数は3.2%しか上昇していないが、パートタイム労働者数は30.2%も増加している。また、パートタイム比率も高まってきており、84年の21.1%から、97年には25.3%まで上昇している。特に男性で伸びが大きくなっている(3.6→8.2%)が、これは、男性のフルタイム労働者が絶対数で減少していることにも起因している。

図2-2-1 パートタイム雇用者数の推移



資料出所 国家統計局「LFS Historical Supplement-1997」

ロ パートタイム労働に占める女性比率(図2-2-2、 2-2-3、 表2-2-1)

イギリスのパートタイム労働は圧倒的に女性が多い。パートタイム労働に占める女性比率は80年代の90%台から97年には82.9%と下がってきてはいるが、それでも先進諸国の中でも高い水準となっている。特に、18歳以下の子供がいる女性労働者の60.8%はパートタイム労働者であり、家庭責任を有する女性の多くがパートタイム労働を選択している。

図2-2-2 パートタイム比率の推移

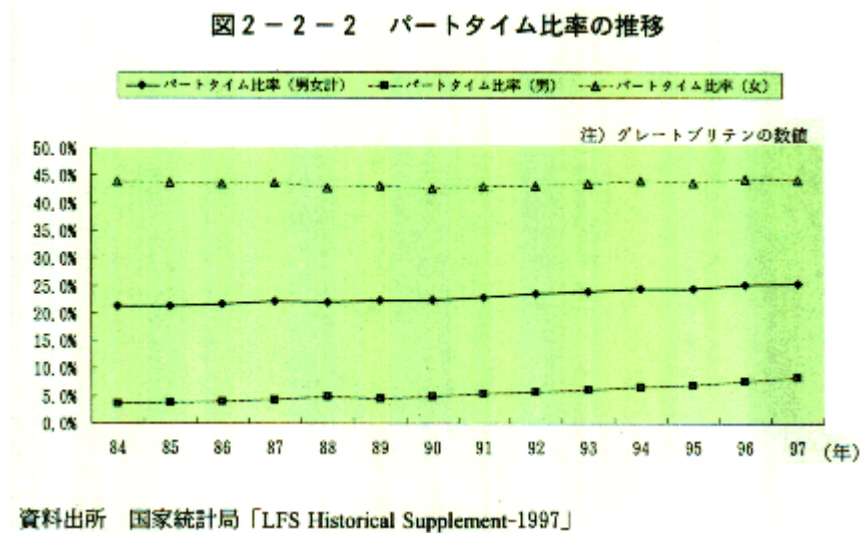


図2-2-3 パートタイム比率

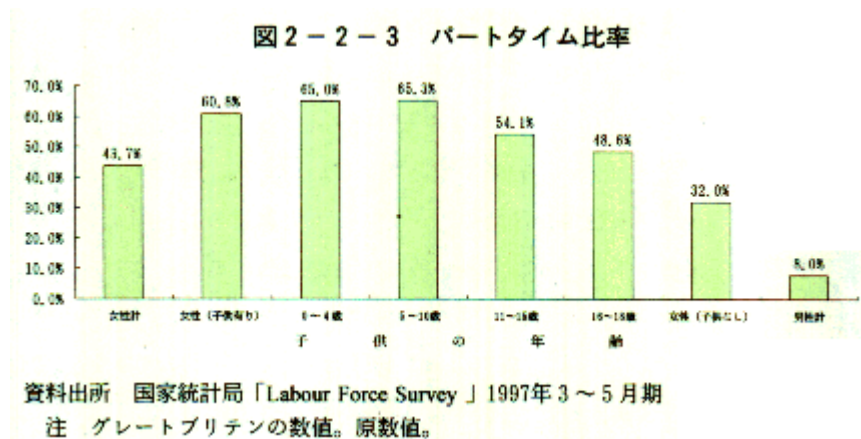


表2-2-1 子供のいる女性の就業状態の推移

表2-2-1 子供のいる女性の就業状態の推移

(千人)

	女性(16~59歳)							男性(16~64歳)
	計	最年少の子供の年齢					子供なし	
		0~18	0~4	5~10	11~15	16~18		
1987年								
計	16,530	7,037	2,935	1,972	1,679	487	9,457	18,095
労働力人口	11,388	4,192	1,244	1,326	1,255	367	7,196	15,851
労働力率	68.9%	59.6%	42.4%	67.2%	74.7%	75.4%	76.1%	87.6%
就業者数	10,205	3,649	949	1,179	1,174	346	6,556	14,065
パートタイム	4,334	2,433	655	857	737	184	1,901	635
パートタイム比率	42.5%	66.7%	69.0%	72.7%	62.8%	53.2%	29.0%	4.5%
非労働力人口	5,142	2,881	1,692	646	424	120	2,261	2,244
家事・育児のため	3,013	1,917	1,082	502	271	62	1,096	66
1992年								
計	16,791	6,901	2,989	1,990	1,388	534	9,981	18,382
労働力人口	11,863	4,378	1,446	1,411	1,097	425	7,485	15,871
労働力率	70.7%	63.4%	48.4%	70.9%	79.0%	79.6%	75.0%	86.3%
就業者数	10,975	4,001	1,267	1,287	1,043	404	6,974	14,021
パートタイム	4,668	2,504	863	860	579	202	2,164	816
パートタイム比率	42.5%	62.6%	68.1%	66.8%	55.5%	50.0%	31.0%	5.8%
非労働力人口	4,928	2,522	1,544	579	290	109	2,406	2,511
家事・育児のため	2,838	2,129	1,426	452	189	61	694	80
1997年								
計	17,018	7,330	3,041	2,200	1,510	579	9,688	18,660
労働力人口	12,149	4,877	1,672	1,560	1,178	467	7,272	15,743
労働力率	71.4%	66.5%	55.0%	70.9%	78.0%	80.7%	75.1%	84.4%
就業者数	11,423	4,575	1,554	1,450	1,120	451	6,854	14,451
パートタイム	4,997	2,782	1,010	947	606	219	2,195	1,150
パートタイム比率	43.7%	60.8%	65.0%	65.3%	54.1%	48.6%	32.0%	8.0%
非労働力人口	4,870	2,453	1,369	641	331	112	2,417	2,917
家事・育児のため	2,382	1,927	1,226	457	187	57	455	157

資料出所：国家統計局「Labour Force Survey」各年3～5月期

注：グレートブリテンの数値。原数値。

ハ サービス産業中心(表2-2-2、図2-2-4)

パートタイム労働者の産業別分布をみると、まず製造業では6.7%と極めて少ない。製造業におけるパートタイム労働比率も9.0%と低くなっており、この分野ではあまりパートタイム労働は進んでいない。また、建設業、運輸業などもパートタイム労働者数は少ない。パートタイム労働者の約9割はサービス産業に従事しており、ホテル・飲食業や行政・教育部門に集中している。さらに、サービス産業への集中は年を追うごとに高まってきており、パートタイム労働の就業分野にあまり広がりは見られない。また、男女別にみても、産業別割合、パートタイム労働比率ともに、大きな違いは見られない。

表2-2-2 産業別パートタイム労働者数

表 2 - 2 - 2 産業別パートタイム労働者数

(千人)

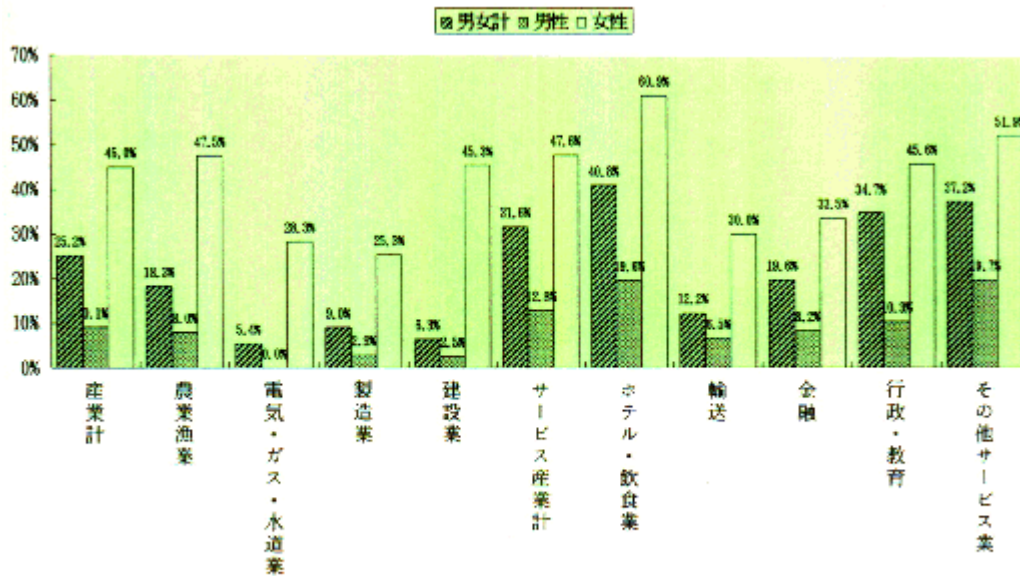
年	産業計	農業漁業	電気・ガス・水道業	製造業	建設業	サービス産業計	ホテル・飲食業	輸送	金融	行政・教育	その他サービス業
1984	4,874	78	17	445	115	4,206	1,651	94	419	1,543	500
1985	5,040	84	15	453	123	4,295	1,635	90	443	1,613	514
1986	5,131	70	14	439	122	4,429	1,662	95	449	1,710	514
1987	5,352	79	14	417	133	4,650	1,744	117	492	1,788	509
1988	5,488	89	14	448	129	4,752	1,792	125	500	1,788	548
1989	5,711	77	16	465	131	4,899	1,848	127	550	1,822	552
1990	5,779	82	16	448	138	4,946	1,874	138	588	1,815	532
1991	5,777	76	16	441	117	4,980	1,847	142	619	1,843	528
1992	5,932	91	19	442	141	5,101	1,855	157	616	1,943	531
1993	6,004	97	16	441	133	5,188	1,879	151	614	2,005	539
1994	6,152	100	18	400	132	5,389	1,948	160	664	2,045	572
1995	6,183	98	14	412	123	5,446	1,999	175	697	2,029	545
1996	6,410	92	13	416	129	5,670	2,097	181	696	2,125	571
1997	6,554	84	15	437	114	5,840	2,151	204	740	2,175	571
男	1,302	27	0	102	41	1,090	502	83	169	198	138
女	5,252	57	15	335	73	4,750	1,649	121	571	1,977	433
増加率											
84-97	34.5%	7.7%	-11.8%	-1.8%	-0.9%	38.8%	30.3%	117.0%	78.6%	41.0%	14.2%
産業別割合											
1984	100.0%	1.6%	0.3%	9.1%	2.4%	86.3%	33.9%	1.9%	8.6%	31.7%	10.3%
1997	100.0%	1.3%	0.2%	6.7%	1.7%	89.1%	32.8%	3.1%	11.3%	33.2%	8.7%
男	100.0%	2.1%	0.0%	7.8%	3.1%	83.7%	38.6%	6.4%	13.0%	15.2%	10.6%
女	100.0%	1.1%	0.3%	6.4%	1.4%	90.4%	31.4%	2.3%	10.9%	37.6%	8.2%

資料出所：国家統計局「LFS Historical Supplement-1997」

注 グレートブリテンの数値。

図2-2-4 産業別パートタイム比率

図 2 - 2 - 4 産業別パートタイム比率



資料出所：国家統計局「Labour Force Survey」1997年3～5月期

注 グレートブリテンの数値。

職種別にパートタイム労働者の就業状況をみると、事務職、販売職などがそれぞれパートタイム労働者の約18%を占め、最も多くなっている。また、割合はまだ6%前後と低いものの、管理職や専門職のパートタイム労働者数の増加率が大きくなっている。男女別にみると、女性の方がより低技能職に集中する傾向がみられ、事務職、警備職などは、女性のパートタイム労働では大きな割合を占めているが、男性ではあまり多くみられない。

表2-2-3 職業別パートタイム労働者数の推移

表 2 - 2 - 3 職業別パートタイム労働者数の推移

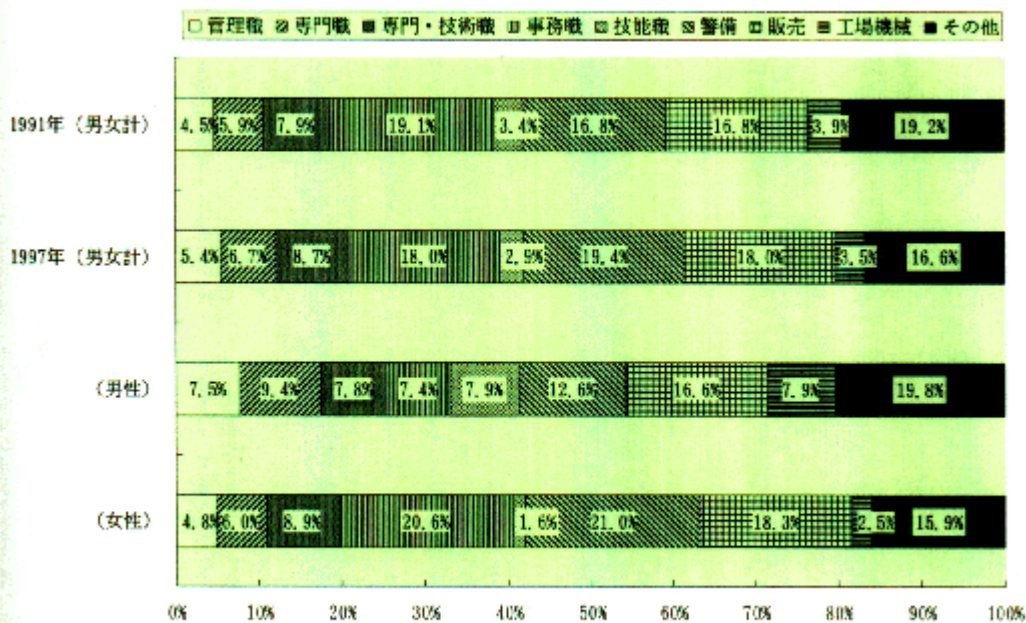
(千人)										
年	職業計	管理職	専門職	専門・技術職	事務職	技能職	警備	販売	工場機械	その他
1991	5,777	261	341	456	1,104	199	973	970	226	1,108
1992	5,932	315	361	417	1,114	191	1,051	1,013	200	1,126
1993	6,004	344	354	436	1,125	207	1,100	1,018	199	1,091
1994	6,152	338	389	475	1,131	199	1,129	1,047	204	1,122
1995	6,183	376	427	463	1,112	185	1,125	1,057	229	1,116
1996	6,410	359	424	509	1,167	177	1,224	1,125	228	1,101
1997	6,554	351	438	569	1,179	188	1,269	1,177	232	1,091
男	1,302	97	120	102	96	103	164	216	103	258
女	5,252	254	315	467	1,083	85	1,105	961	129	833
増加率										
1991-97	13.4%	34.5%	28.4%	24.8%	6.8%	-5.5%	30.4%	21.3%	2.7%	-1.5%

資料出所：国家統計局「LFS Historical Supplement-1997」

注 グレートブリテンの数値。原数値。

図2-2-5 職業別パートタイム労働者比率の推移

図 2 - 2 - 5 職業別パートタイム労働者比率の推移



資料出所：国家統計局「LFS Historical Supplement-1997」

注 グレートブリテンの数値。原数値。

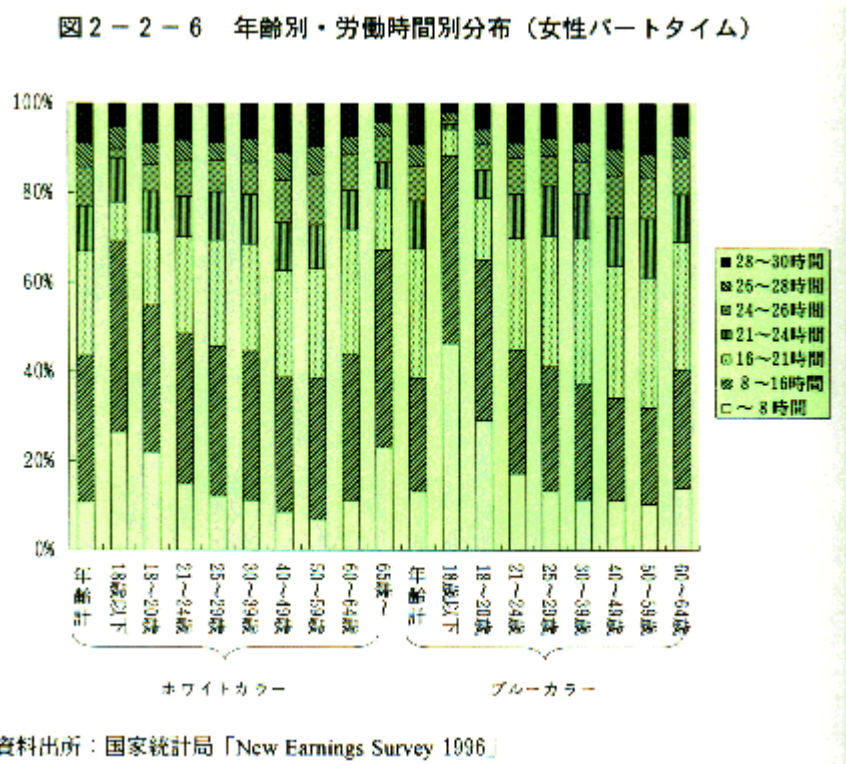
ホ 年齢別分布

パートタイム労働者を年齢別にみると、一番集中しているのが35歳から49歳の層で、女性が圧倒的に多くなっている。また、同一年齢層の労働力人口に対するパートタイム労働者数の比率をみると、35歳から49歳の女性の50%弱がパートタイム労働に従事している。男性では、20歳から64歳までのパートタイム労働従事者は6%と非常に少なく、10歳台か65歳台がパートタイム労働に従事している。

ヘ 労働時間別分布(図2-2-6)

女性パートタイム労働者の年齢別労働時間分布をみると、ホワイトカラーでは全ての年齢層で8～16時間が最も多くなっている。一方ブルーカラーでは25～59歳層では16～21時間が最も多くなっている。

図2-2-6 年齢別・労働時間別分布(女性パートタイム)



ト 2ジョブホルダーの増加

パートタイム労働の増加は2つ目の仕事としてパートタイム就労する労働者の増加にもよる。この数は84年の70万人から97年には124万人に増加している。とりわけ女性の増加が目立っている。

労働組合会議(TUC)では、この現象を問題視しており、特に2つの仕事の収入の合計が国民保険料の収入下限を超えていても、単独の収入では下限以下となる場合、保険に加入することはできないことを問題としている(p278(ハ)参照)。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第2部 欧米諸国における就業形態の多様化

第2章 イギリス

第2節 多様な就業形態の現状

1 パートタイム

(2) 背景

イ パートタイム労働者の就労理由(図2-2-7、8、表2-2-4、5)

(イ) 女性の家庭責任とパートタイム労働者

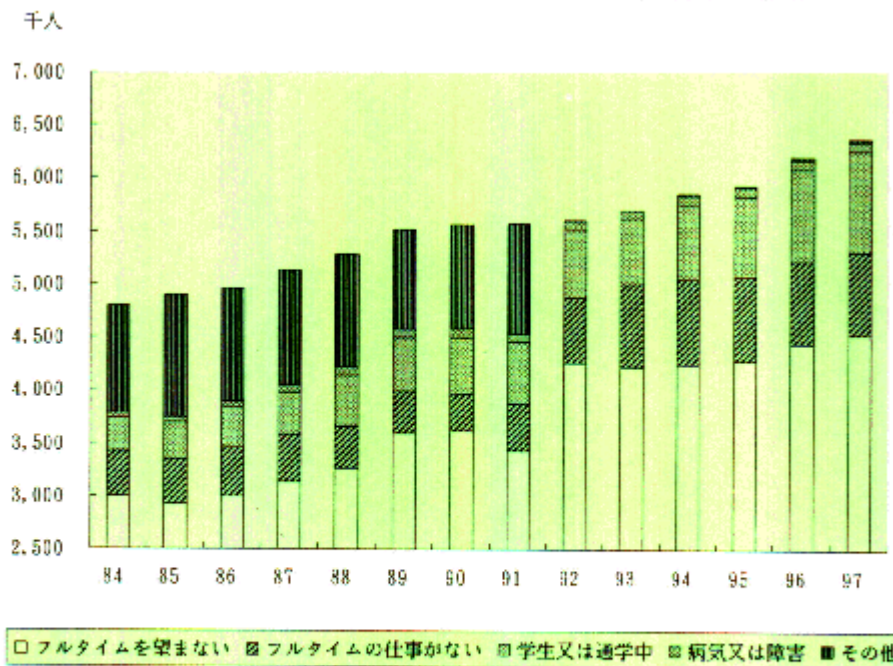
イギリスのパートタイム労働者は前述したように女性が圧倒的に多くなっているが、女性労働者に占めるパートタイム労働者比率をみると、女性全体では44.1%なのに対し、18歳以下の子供がいる女性では60.8%とずっと高くなっている。特に子供の年齢が0～4歳の場合、65.0%がパートタイム労働を選択している。こうしたことから、家庭責任を有する女性の多くがその仕事との両立を図るためにパートタイム労働を選択していることがうかがえる。

これは、パートタイム就労の理由にも表れている。女性のパートタイム労働者の就労理由はフルタイムの就労を望まないとする者が79%となっており、いわゆる自発的パートタイムの割合が男性を上回っているが、この内訳をみた96年秋の調査では、フルタイム就労を望まない理由として、家族とより多くの時間を過ごしたい(38%)、家庭の事情(32%)などとなっている。

一方で、常用雇用と臨時雇用との割合をみてみると、子供の有無等による差異はほとんど認められない。このため、女性の就業行動において家庭責任の有無は、主に労働時間の決定にのみ影響を及ぼすと考えられる。

図2-2-7 就労理由別パートタイム労働者数の推移

図2-2-7 就労理由別パートタイム労働者数の推移



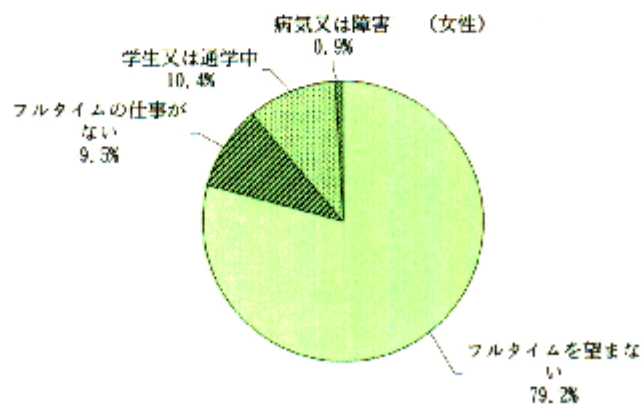
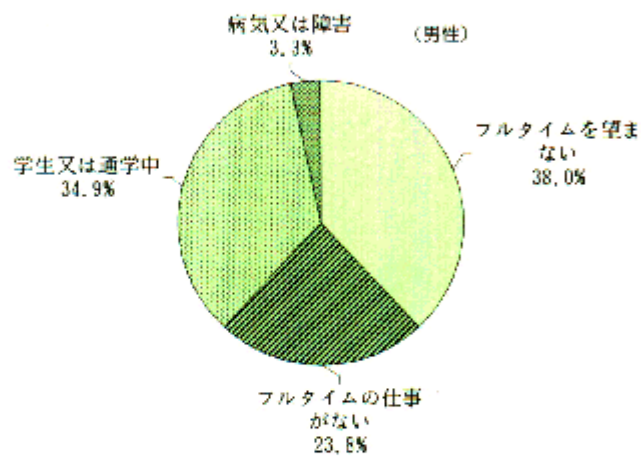
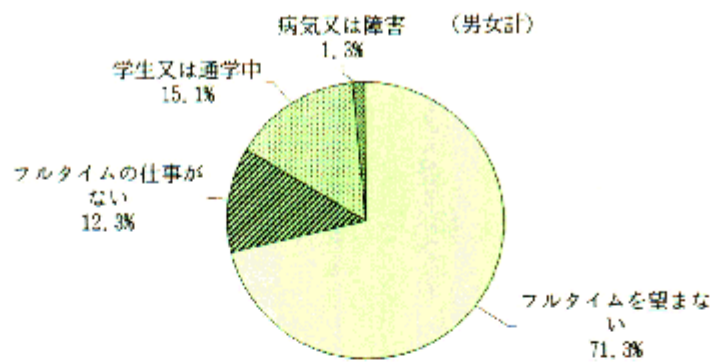
資料出所：国家統計局「LFS Historical Supplement-1997」

注1 グレートブリテンの数値。原数値。

注2 91年までは「その他の理由」との回答項目があった。この数は「その他」に含まれている。

図2-2-8 就労理由別パートタイム労働者割合(97年)

図2-2-8 就労理由別パートタイム労働者割合（97年）



資料出所：国家統計局「LFS Historical Supplement-1997」

注 グレートブリテンの数値。原数値。

表2-2-4 パートタイム就労の理由の推移

表2-2-4 パートタイム就労の理由の推移

		(千人)				
年	計	フルタイムを望まない	フルタイムの仕事がない	学生又は通学中	病気又は障害	
男女計	1984	4,804	2,996	420	309	61
	1985	4,896	2,918	428	345	52
	1986	4,963	2,995	458	381	58
	1987	5,134	3,138	443	403	58
	1988	5,284	3,258	400	488	68
	1989	5,523	3,588	399	518	68
	1990	5,571	3,614	351	541	82
	1991	5,582	3,434	450	575	84
	1992	5,618	4,264	619	636	87
	1993	5,711	4,226	782	615	84
	1994	5,869	4,249	812	693	85
	1995	5,947	4,287	801	752	87
	1996	6,212	4,454	782	874	79
	1997	6,386	4,536	781	960	85
増加率	1984-97	32.9%	51.4%	86.0%	210.7%	39.3%
男性	1984	556	175	93	136	20
	1985	565	159	100	146	17
	1986	572	159	110	155	17
	1987	644	178	130	172	20
	1988	708	198	106	222	25
	1989	718	220	107	217	25
	1990	773	251	109	242	29
	1991	789	237	125	246	27
	1992	835	340	185	281	25
	1993	873	322	259	262	29
	1994	947	336	258	316	31
	1995	1,026	374	276	343	30
	1996	1,120	408	282	398	28
	1997	1,229	465	291	427	40
増加率	1984-97	70.3%	92.0%	177.4%	132.4%	55.0%
女性	1984	4,248	2,821	327	173	41
	1985	4,331	2,758	328	199	34
	1986	4,392	2,836	348	226	41
	1987	4,490	2,960	313	231	38
	1988	4,575	3,059	293	265	43
	1989	4,805	3,367	292	301	43
	1990	4,798	3,363	242	299	53
	1991	4,794	3,197	325	329	56
	1992	4,783	3,924	434	356	62
	1993	4,838	3,905	523	353	55
	1994	4,922	3,913	554	376	54
	1995	4,921	3,913	525	409	57
	1996	5,092	4,046	500	476	52
	1997	5,156	4,072	490	533	45
増加率	1984-97	15.9%	38.7%	69.4%	117.3%	31.7%

資料出所：国家統計局「LFS Historical Supplement-1997」

注 グレートブリテンの数値。原数値。

表2-2-5 婚姻状況・子供の有無別就業状態(97年3～5月期、原数値)

表2-2-5 婚姻状況・子供の有無別就業状態(97年3~5月期、原数値)

	女性(16~59歳)						男性(16~64歳)	
	計		子供有り		子供なし		千人	割合
計	千人	割合	千人	割合	千人	割合	千人	割合
計	17,018	100.0	7,330	100.0	9,688	100.0	18,660	100.0
労働力人口	12,149	71.4	4,877	66.5	7,272	75.1	15,743	84.4
就業者数	11,429	100.0	4,575	100.0	6,854	100.0	14,451	100.0
フルタイム	6,449	56.4	1,791	39.1	4,658	68.0	13,294	92.0
パートタイム	4,977	43.5	2,782	60.8	2,196	32.0	1,150	8.0
雇用者数	10,497	100.0	4,127	100.0	6,371	100.0	11,926	100.0
フルタイム	5,992	57.1	1,629	39.5	4,363	68.5	11,027	92.5
パートタイム	4,505	42.9	2,497	60.5	2,007	31.5	898	7.5
常用雇用	9,563	91.1	3,757	91.0	5,807	91.1	11,059	92.7
臨時雇用	872	8.3	343	8.3	529	8.3	756	6.3
有配偶者	10,981	100.0	5,755	100.0	5,226	100.0	12,138	100.0
労働力人口	8,100	73.8	4,975	86.4	4,025	77.0	10,710	88.2
就業者数	7,791	100.0	3,891	100.0	3,900	100.0	10,168	100.0
フルタイム	4,068	52.2	1,495	38.4	2,573	66.0	9,678	95.2
パートタイム	3,720	47.7	2,394	61.5	1,327	34.0	488	4.8
雇用者数	7,084	100.0	3,487	100.0	3,597	100.0	8,229	100.0
フルタイム	3,746	52.9	1,347	38.6	2,440	67.8	7,892	95.9
パートタイム	3,337	47.1	2,139	61.3	1,198	33.3	337	4.1
常用雇用	6,541	92.3	3,170	90.9	3,372	93.7	7,758	94.3
臨時雇用	495	7.0	293	8.4	202	5.6	380	4.6
配偶者なし	6,037	100.0	1,575	100.0	4,462	100.0	6,522	100.0
労働力人口	4,049	67.1	802	50.9	3,247	72.8	5,033	77.2
就業者数	4,649	100.0	684	100.0	2,954	100.0	4,282	100.0
フルタイム	2,381	51.2	296	43.3	2,086	70.6	3,616	84.4
パートタイム	1,257	27.0	389	56.9	868	29.4	662	15.5
雇用者数	3,413	100.0	640	100.0	2,774	100.0	3,697	100.0
フルタイム	2,246	65.8	282	44.1	1,964	70.8	3,135	84.8
パートタイム	1,168	34.2	358	55.9	810	29.2	561	15.2
常用雇用	3,022	88.5	587	91.7	2,435	87.8	3,301	89.3
臨時雇用	377	11.0	50	7.8	327	11.8	376	10.2

資料出所：国家統計局「Labour Force Survey」

(ロ) 保育施設と女性のパートタイム就労

イギリスにおいては、保育所が少ないために、フルタイムでの就労を継続できない、あるいはパートタイム就労をせざるを得ないということがしばしば指摘される。80年の女子雇用調査により、働く女性の保育状況をみると、就学前児童を保育所に預けている者は実に少なく、夫や親戚などが保育をしているケースが多い。特にパートタイム労働者では50%が夫が保育をしている。なお、上述(イ)のフルタイム就労を望まないとする者のうち3%は保育施設の不足を理由としている。

労働党政権は、その選挙公約を踏まえ、政府全体にわたってFamily Friendly Policyを打ち出している。その中で、育児施設の充実と合わせ、家庭生活と両立できる職場環境の整備として、パートタイム就労やフレックスタイム、ジョブ・シェアリング、自宅での就労等と呼ばれている。イギリスでは現在子供の約7人に対し1人分の育児施設しかなく、また地域格差も大きいため、全ての両親とりわけ母親がフルタイムで働ける環境を整備するにはあまりにも時間がかかり、むしろこのような職場環境の整備が現

実的な解決策である、としている。

(ハ) 非自発的パートタイム労働者の増加

イギリスのパートタイム労働者の就労理由の推移をみると、84年にはフルタイムの仕事がないとするいわゆる非自発的パートタイム労働者は8.7%であったが、97年には12.2%まで増加している。とりわけ男性の上昇が大きく、16.7%から23.7%まで上昇しており、企業がより柔軟性を求める中で、フルタイムの就労を望んでもその機会を得られない労働者が増えてきている。

ロ 使用者からみたパートタイム増加の要因

(イ) パートタイム労働の導入理由-柔軟性の追求

IRS(労使関係サービス)が97年に71の企業に対して行った調査結果からパートタイム労働の使用理由をみると、労働力の柔軟性の達成が約75%と最も多くなっている。その他特定の時期・時間に集中する仕事への対応も多くなっている。これは、サービス産業などで、ライフスタイルの変化に見合った営業時間やサービスの需要が生み出されており、近年、立法上の後押しもあって営業時間の延長や多様化がみられる。そして、その延長営業時間へのパートタイム労働者の導入が図られている。

また、IRS調査では、労働コストの削減をメリットとしてあげた企業は6社にすぎなかった。Institute of Managementと労働組合会議(TUC)が共同で行った調査でも、37%の企業はパートタイム労働の賃金コストの削減における重要性を認めているが、45%は否定している。特に近年では、EUの社会政策にイギリスも加入することとなり、2000年までにはEUパートタイム指令の国内法化も図られるため、企業では賃金や年金などをpro rataでパートタイム労働者にも適用するケースが増えてきており、むしろコスト的には頭数が増加する分固定経費がかさむとする使用者もある。

(ロ) 労働者のパートタイム就労希望に応えるため

IRSの調査結果では約3分の2の企業が、出産後職場復帰する女性労働者のパートタイムでの就労希望に応えるため、と回答しており、パートタイム労働の使用理由で2番目に多いものとなっている。実際、パートタイム労働者はもともとパートタイムとして雇用した者のみと回答した企業が約半数であるのに対し、約4分の1はフルタイムからの転向者が大半と回答し、残りの4分の1は両者が半々であると回答している。また、労働者の出産・育児を理由としたパートタイム就労への転向要望に応じるかどうかについては、約6割の企業が状況により応じるだろうと回答している。イギリスではこれまで法定の育児休業がなかったことから、産休後の復帰の形態としてパートタイム労働を認めているケースが相当数あるといわれている。なお、IRS調査では男性労働者(父親)の要望に応えるため、と回答した企業は1社もなかった。

(ハ) 国民保険制度における保険料拠出収入下限(Lower Earnings Limit:LEL)との関係

イギリスのパートタイム労働の増加を説明するものとして、LELとの関係がしばしば指摘される。国民保

険制度はイギリス居住の全ての人を対象とする普遍的な制度で、老齡、死亡、傷病、障害、出産、失業、業務災害といった所得を喪失減退させるあらゆる事故を包括する総合的な社会保険制度である。対象者は、1労働者、2自営業、3任意加入(非労働力やLEL未滿の収入の人で拠出記録を維持しようとする人。通常、UK国籍で海外で働く者が加入)、4高額所得の自営業、の4クラスに分かれる。クラス1の労働者については、収入額のクラスに応じた保険料率で、労使それぞれが保険料を拠出するが、LEL(98年は週64ポンド)未滿の場合、労使とも保険料が免除される。しかし、この場合国民保険の受給資格も得られないため、老齡年金等が受給できない。さらに、病気給付や産休給付受給資格など、LELと同じ所得水準で支給要件が定められているものもあり、これらに係る負担も使用者は免れることになる。このような低賃金でなおかつ社会保障制度にも加入できない労働者のほとんどがパートタイム労働者となっている。

最新の試算では、パートタイム労働者の5分の2がLEL以下の収入となっている。

ハ 労働組合の方針

(イ) パートタイム労働者の組織率

パートタイム労働者の組織率は約20%で労働者全体の組織率(30.2%)を下回っている。しかしながら、この水準は89年以降ほぼ横這いで、フルタイム労働者の組織率が約45%から約35%へと大きく低下しているのに比べると低下幅は小さい。パートタイム労働者の組織率が低い理由として、パートタイム労働者の就労時間帯が組合や組合員の活動時間帯と合わないこと、職業生活と家庭生活との両立などパートタイム労働者の主要関心事項が労働組合の交渉事項になってこなかったこと、サービス産業などもともと組織率の低い分野にパートタイム労働者が集中していること、等が指摘されている。

また、IRSの調査では、労働協約のある企業でもパートタイム労働者の労働条件を協約で定めているものは40%にすぎず、これもパートタイム労働者の労働条件を不利にしている原因となっている。

(ロ) パートタイム労働に関する労働組合会議(TUC)の取組

英国労働組合のナショナルセンターであるTUCでは、87年の大会において、それまでのパートタイム労働者の使用を認めない方針から、パートタイム労働者の組織化に積極的に取り組む方針に変更した。

また、TUCは、95年から2年間、パートタイム労働者の雇用の権利を拡大することをねらったキャンペーンを行った。これは、当時の保守党政権下で労働者の権利の切り下げがあり、なかでもパートタイム労働が最も深刻な分野と考えたためである。その際の3つの主要な要求は、?フルタイム労働者と同一の権利、?適正なレベルの最低賃金の導入、?LELによるさらなる差別の除去、である。このうち、?については、95年の規則改正(雇用保護法制に係る週所定労働時間要件の撤廃)、EUパートタイム指令によりほぼ実現した、としている。?についても労働党政権により導入されたため、?のLELの問題をまだ解決されていないものとして重視している。

LELの解決に当たっては、労働者の負担の増加などにもつながりかねず、難しい問題であり、TUCとしても1つの解決策を示すに入っていないが、基本姿勢として「最も増加している分野の労働者が基本的権利の受給資格を得られない仕組みは維持すべきでない」としている。そして、LELに替わる控除制度の導入、一定以下の水準の所得に対する低率の保険料率、LELの水準の引き下げ、等が考えられるとしている。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第2部 欧米諸国における就業形態の多様化

第2章 イギリス

第2節 多様な就業形態の現状

1 パートタイム

(3) 労働条件

イ 賃金

96年の新賃金調査(New Earnings Survey:NES)結果をみると、女性パートタイム労働者の平均賃金は肉体労働で時給(時間外手当を除く)4.17ポンド、非肉体労働では6.06ポンドとなっており、女性フルタイム労働者の賃金水準(4.72ポンド、8.14ポンド)を下回っている。この水準は職業により大きな違いがあり、時給が最も高い教員と最も低い賄い職とでは、賃金水準に3から4倍の開きがある。

職業別にパートタイムとフルタイムの賃金格差をみると、まず、女性パートタイム労働者の時間当たり収入は男性フルタイム労働者の58.5%、女性フルタイム労働者の74.3%で(92年NES)、この格差は以前から縮小していない。職種別にみると、専門職や準専門職、保険関連職はほとんど差がないが、販売職では、女性フルタイム労働者の8割、男性フルタイム労働者の5割と大きな格差になる。

かつては、パートタイム労働者の低収入の理由として、時間当たり賃金に格差があるとされていたが、80年代に多くの企業で別建ての賃金表から同一の賃金表に変わっていった。このため、現在では、むしろ低賃金の職種にパートタイム労働者が集中していることがその原因と考えられる。

ロ 時間外手当

パートタイム労働者の低収入の原因として、もう一つ、時間外労働に対する割増賃金がないことがよく指摘される。これについて、まず、パートタイム労働者がどのくらい時間外労働を行っているかをみると女性パートタイム労働者では、有給の時間外労働0.4時間、無給の時間外労働0.2時間と計0.6時間の時間外労働を行っている。時間外労働を全くしない人も含んだ数値であることから、パートタイム労働者の中にはかなり時間外労働する者が存在することがうかがえる。

次いで、時間外手当の支給状況を前出のIRS調査でみると7割の企業がフルタイム労働者の週労働時間を超えて時間外労働をした場合に支給すると回答し、1割の企業がパートタイム労働者の週の所定労働時間を超えた場合に支給すると回答し、1日当たりの労働時間を超えた場合に支給されるケースはほとんどない。

ハ 年金その他の労働条件

IRSの調査では、ほとんどの企業が年金その他の福利厚生についてフルタイム労働者と同様の取り扱いをしている。この割合は93年に行われた同調査結果よりも増加しており(回答企業が異なるため、厳密な比較はできないが)、ここ数年でパートタイム労働者に対する企業の取り扱いに変化がみられ、パートタイム労働が一般化し、また、管理職や専門職など職種も広がるにつれて、むしろフルタイム労働者と均等に取り扱うことに使用者がメリットを見出しているといえる。これは、上述したようなEUへの加盟に備えた使用者側の姿勢の転換にもよるものでもある。しかしながら、パートタイム労働者計でみると女性パートタイム労働者の32%しか企業若しくは個人年金に加入していない(女性フルタイム労働者では65%、男性フルタイム労働者では75%)。

また、能力開発や昇進についても大半の企業がパートタイム労働者にも機会を与えると回答しており、能力開発についてはフルタイム労働者と同様の機会を与えると回答している。しかしながら、一般にはパートタイム労働者の訓練機会は少ないとされている。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第2部 欧米諸国における就業形態の多様化

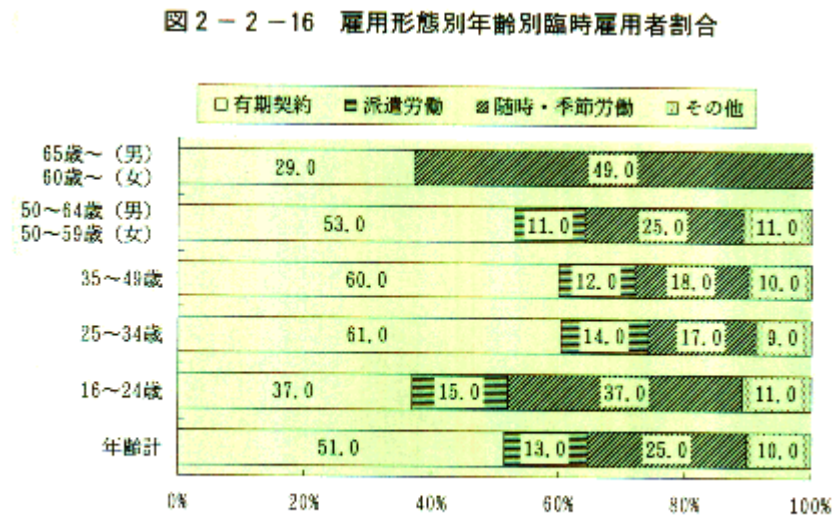
第2章 イギリス

第2節 多様な就業形態の現状

2 臨時雇用

(1) 推移

図2-2-16 雇用形態別年齢別臨時雇用者割合



資料出所：国家統計局「Labour Force Survey」96年3～5月期

注 グレートブリテンの数値。原数値。

イ 臨時雇用者の割合の増加(図2-2-9、10、表2-2-6)

イギリスでは、90年以来臨時雇用者の全雇用者に占める割合が増加している。この割合は84年には5.2%であったが、97年には7.4%まで上昇している。また、84年以降の新規就職者の3分の1が臨時雇用者となるなど、その役割は年々大きくなってきている。

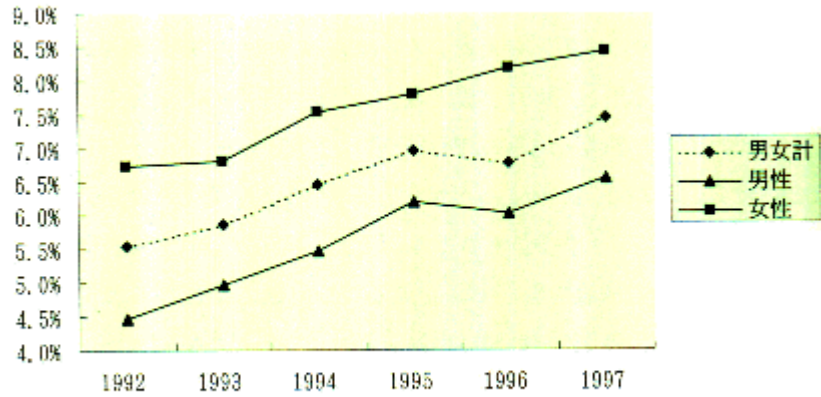
雇用形態別にみると、割合は低い派遣労働者の増加が目立っている。また、92年以降は半数が有期雇用者となっている。

さらに、臨時雇用者の約半数(46.4%)はパートタイムである。しかし、この割合は雇用形態により違いがみられ、有期雇用では64.6%がフルタイムであるのに対し、随時契約では82.2%がパートタイムとなっている。

男女別にみるとほぼ同数であるが、パートタイムでは女性の比率が高くなり、特に有期契約のパートタイム労働者が多い。

図2-2-9 臨時雇用者比率の推移

図 2 - 2 - 9 臨時雇用者比率の推移

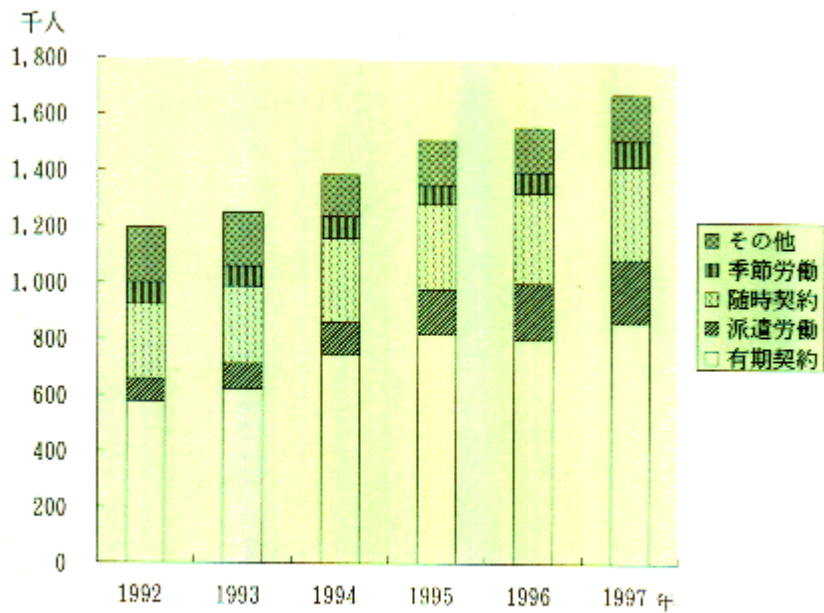


資料出所：国家統計局「LFS Historical Supplement-1997」

注 グレートブリテンの数値。原数値。

図2-2-10 雇用形態別臨時雇用者数の推移

図 2 - 2 - 10 雇用形態別臨時雇用者数の推移



資料出所：国家統計局「LFS Historical Supplement-1997」

注 グレートブリテンの数値。原数値。

表2-2-6 臨時雇用者数の推移

表2-2-6 臨時雇用者数の推移

(千人)

年	雇用者計	臨時雇用者計							
		計	雇用者数に占める割合	有期契約	派遣労働	随時契約	季節労働	その他	
1992	21,577	1,195	5.5%	577	81	263	78	196	
1993	21,371	1,251	5.9%	621	91	279	75	190	
1994	21,475	1,386	6.5%	744	114	302	76	150	
1995	21,737	1,512	7.0%	818	161	305	66	161	
1996	22,985	1,557	6.8%	801	201	319	76	159	
1997	22,507	1,673	7.4%	861	227	332	88	166	
増加率(92-97)	4.3%	40.0%		49.2%	180.2%	26.2%	12.8%	-15.3%	
形態別割合(1997)		100.0%		51.5%	13.6%	19.8%	5.3%	9.9%	
男性									
1992	11,353	538	4.5%	260	24	103	39	82	
1993	11,154	555	5.0%	285	35	117	33	85	
1994	11,259	613	5.5%	336	53	119	37	67	
1995	11,380	705	6.2%	391	78	129	33	75	
1996	11,551	696	6.0%	379	88	130	31	68	
1997	11,817	773	6.5%	413	106	144	37	73	
増加率(92-97)	4.0%	52.2%		58.8%	341.7%	39.8%	-5.1%	11.0%	
形態別割合(1997)		100.0%		53.4%	13.7%	18.6%	4.8%	9.4%	
女性									
1992	10,214	687	6.7%	317	57	161	39	113	
1993	10,217	696	6.8%	336	57	156	42	106	
1994	10,265	773	7.5%	408	60	182	39	83	
1995	10,357	807	7.8%	427	83	177	34	86	
1996	10,534	861	8.2%	422	113	189	46	91	
1997	10,690	900	8.4%	448	121	187	51	93	
増加率(92-97)	4.7%	31.0%		41.3%	112.3%	16.1%	30.8%	-17.7%	
形態別割合(1997)		100.0%		49.8%	13.4%	20.8%	5.7%	10.3%	
女性比率(1997)	47.5%	53.8%		32.0%	53.3%	56.3%	58.0%	56.0%	
				パートタイム臨時雇用者					
	計	雇用者数に占める割合	臨時雇用者数に占める割合	有期契約	派遣労働	随時契約	季節労働	その他	
1992	574	2.7%	48.0%	195	28	217	44	90	
1993	596	2.8%	47.6%	206	26	227	42	95	
1994	648	3.0%	46.8%	259	32	243	40	76	
1995	695	3.2%	46.0%	293	41	245	36	81	
1996	720	3.1%	46.2%	282	59	257	42	81	
1997	776	3.4%	46.4%	305	60	273	53	85	
増加率(92-97)	35.2%			56.4%	114.3%	25.8%	20.5%	-5.6%	
形態別割合(1997)	100.0%			39.3%	7.7%	35.2%	6.8%	11.0%	
男性									
1992	158	1.4%	31.1%	36		76	16	24	
1993	168	1.5%	30.3%	37		86	15	24	
1994	181	1.6%	29.5%	53		86	13	19	
1995	211	1.9%	29.9%	66	16	92	14	23	
1996	203	1.8%	29.2%	64	17	91	10	20	
1997	236	2.0%	30.5%	75	18	102	18	24	
増加率(92-97)	49.4%			108.3%		34.2%	12.5%	0.0%	
形態別割合(1997)	100.0%			31.8%	7.6%	43.2%	7.6%	10.2%	
女性									
1992	416	4.1%	60.6%	158	24	141	27	66	
1993	428	4.2%	61.5%	169	18	141	28	71	
1994	468	4.6%	60.5%	206	22	157	27	56	
1995	484	4.7%	60.0%	226	24	153	22	59	
1996	518	4.9%	60.2%	218	42	166	32	61	
1997	539	5.0%	59.9%	230	43	170	35	61	
増加率(92-97)	29.6%			45.6%	79.2%	20.6%	29.6%	-7.6%	
形態別割合(1997)	100.0%			42.7%	8.0%	31.5%	6.5%	11.3%	
女性比率(1997)	69.5%			75.4%	71.7%	62.3%	66.0%	71.8%	

資料出所：国家統計局「LFS Historical Supplement-1997」

注 グレートブリテンの数値。原数値。

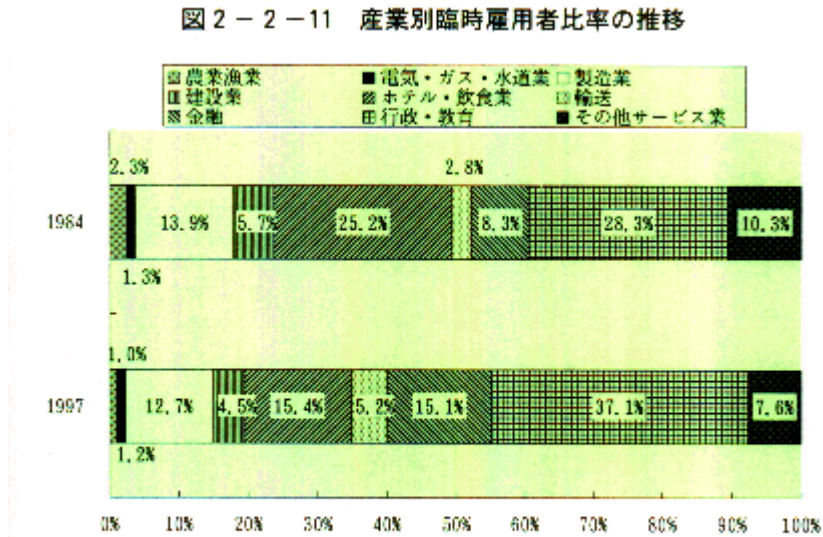
ロ 産業別分布(図2-2-11、12、13、表2-2-7)

産業別にはサービス産業に集中しており、全体の80.3%を占めている。とりわけ、公務部門に集中しているが(37.1%)、これは政府による歳出削減の影響を受けた結果による。政府部門の大多数は有期雇用である。

り、有期雇用者の53%は行政・教育・健康産業に従事している。このほか、ホテル・飲食業、金融業などで約15%と割合が高くなっており、特に金融業では90年代に入ってから、著しく増加している。

これを雇用形態別にみると、ホテル・飲食業では、随時・季節労働が多く、金融保険業では派遣労働が多くみられるなど、業種により雇用形態の偏りがみられる。また、近年は製造業でも臨時雇用の増加がみられ、84年の15万人から97年には21万人まで約40%も増加している。

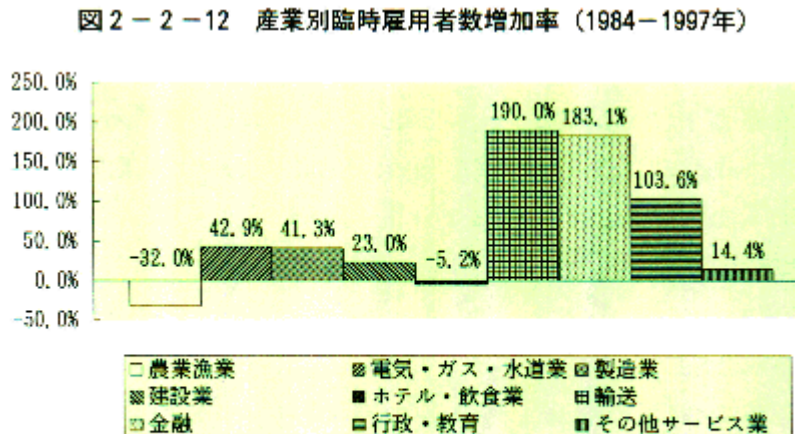
図2-2-11 産業別臨時雇用者比率の推移



資料出所：国家統計局「LFS Historical Supplement-1997」

注 グレートブリテンの数値。原数値。

図2-2-12 産業別臨時雇用者数増加率(1984-1997年)

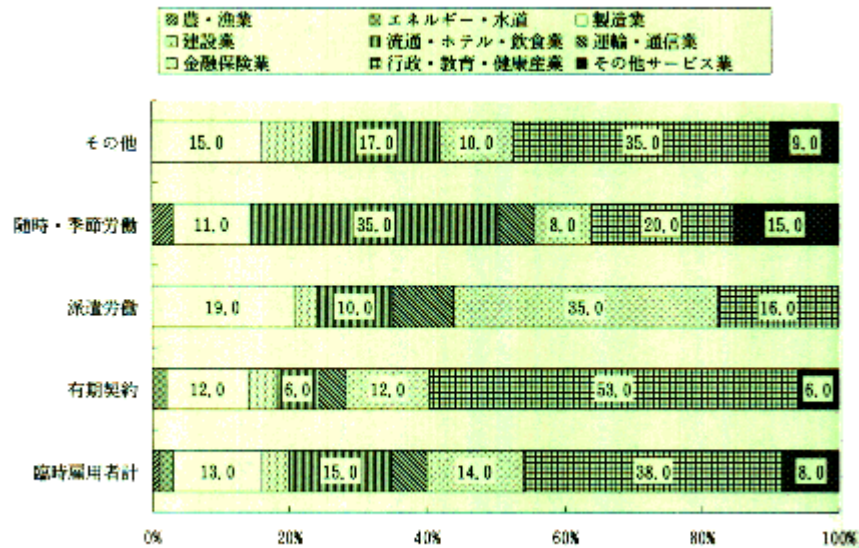


資料出所：国家統計局「LFS Historical Supplement-1997」

注 グレートブリテンの数値。原数値。

図2-2-13 産業別雇用形態別臨時雇用者割合

図2-2-13 産業別雇用形態別臨時雇用者割合



資料出所：国家統計局「Labour Force Survey」96年3～5月期
注 グレートブリテンの数値。原数値。

表2-2-7 産業別臨時雇用者数の推移

表 2 - 2 - 7 産業別臨時雇用者数の推移

(千人)

年	産業計	農業漁業	電気・ガス・水道業	製造業	建設業	サービス産業計	サービス産業				
							ホテル・飲食業	輸送	金融	行政・教育	その他サービス業
1984	1,076	25	14	150	61	806	271	30	89	305	111
1985	1,101	26	11	154	52	842	283	28	95	323	112
1986	1,114	21	13	155	52	857	281	31	97	339	109
1987	1,160	20	14	153	49	911	289	38	118	360	107
1988	1,153	18	14	158	48	905	282	38	126	347	111
1989	1,193	16	16	151	48	950	300	42	121	368	119
1990	1,165	18	16	133	44	946	296	43	134	370	102
1991	1,175	15	15	141	39	951	311	40	130	357	113
1992	1,195	16	19	167	62	919	208	44	126	443	97
1993	1,251	14	23	159	54	986	199	56	156	467	108
1994	1,386	17	22	164	60	1,120	225	62	165	545	122
1995	1,512	18	27	201	68	1,194	224	70	216	564	120
1996	1,557	18	23	202	62	1,245	234	76	217	588	129
1997	1,675	17	20	212	75	1,345	257	87	252	621	127

資料出所：国家統計局「LFS Historical Supplement-1997」
注 グレートブリテンの数値。原数値。

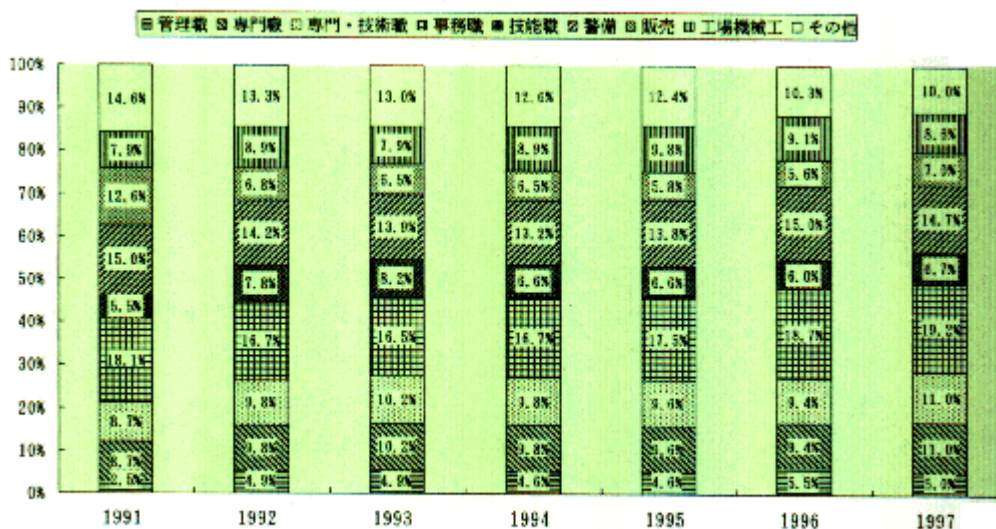
ハ 職業別分布(図2-2-14、15、表2-2-8)

職業別には専門職(18.2%)、事務職(19.2%)などが多くなっている。また、割合は5%と低いが、管理職で大きく増加しており、91年の2万9千人から97年には8万3千人と186.2%も増加している。

これをさらに雇用形態別にみると、有期契約は専門職で最も多くみられる。派遣労働は事務職が約半数を占めており、季節・随時労働では警備職が最も多いなど、職種別にみても、雇用形態によるばらつき

図2-2-14 臨時雇用者職業別割合の推移

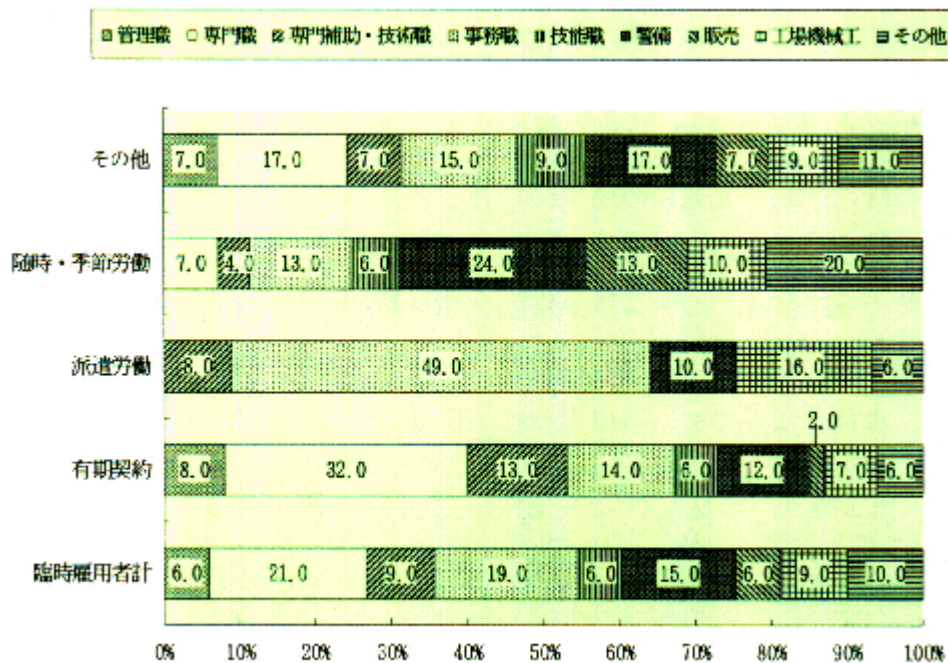
図 2 - 2 - 14 臨時雇用者職業別割合の推移



資料出所：国家統計局「Labour Force Survey」1996年3～5月期
 注 グレートブリテンの数値。原数値。

図2-2-15 職業別雇用形態別臨時雇用者割合

図 2 - 2 - 15 職業別雇用形態別臨時雇用者割合



資料出所：国家統計局「Labour Force Survey」1996年3～5月期
 注 グレートブリテンの数値。原数値。

表2-2-8 職業別臨時雇用者数

表 2 - 2 - 8 職業別臨時雇用者数

(千人)										
	職業計	管理職	専門職	専門・ 技術職	事務職	技能職	警備	販売	工場機 械工	その他
1991	1,170	29	176	102	212	64	176	147	93	171
1992	1,186	58	212	116	198	92	168	81	106	158
1993	1,238	61	239	126	204	102	172	80	98	161
1994	1,377	64	295	135	230	91	182	89	123	173
1995	1,506	70	299	145	264	100	208	88	147	186
1996	1,545	85	322	145	289	93	232	86	141	159
1997	1,668	83	303	183	321	112	245	116	143	167
増加率 1991 -97	42.6%	186.2%	72.2%	79.4%	51.4%	75.0%	39.2%	-21.1%	53.8%	-2.3%

資料出所：国家統計局「LFS Historical Supplement-1997」

注 グレートブリテンの数値。原数値。

二 年齢別分布(図2-2-16)

年齢別にみると、25～49歳層では、有期契約の割合が高く、若年層や引退年齢層では随時・季節労働の割合が高くなっている。

ホ 就労理由(図2-2-17、18、19、表2-2-9)

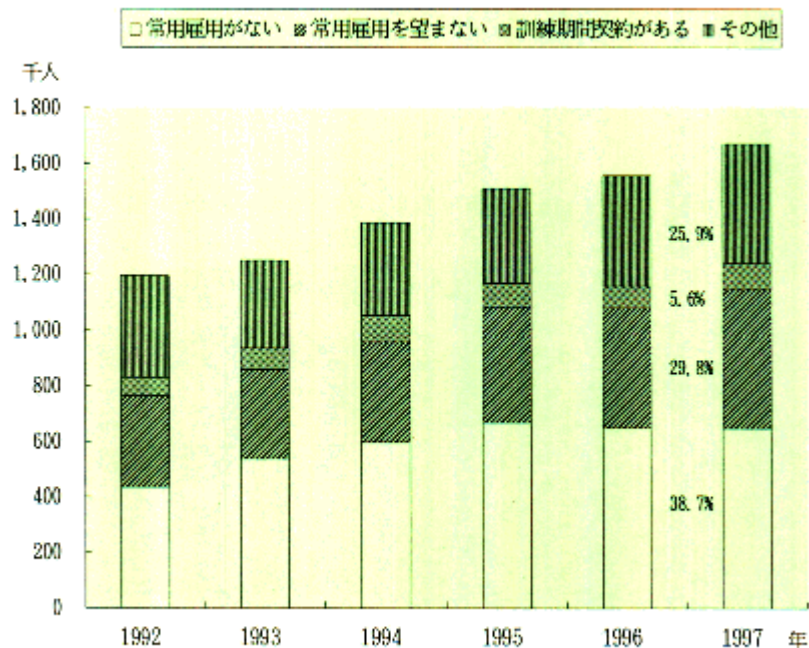
臨時雇用者を就労理由別にみると、常用雇用職が見つからないとする者(非自発的臨時雇用者)が38.4%、常用雇用を望まないとする者が29.8%、訓練の機会が与えられるとする者が5.6%となっている。

非自発的臨時雇用者の割合は男性で高く、44.5%となっており、特に25～49歳層では約6割に上っている。さらに、この割合については92年には男女計で36.5%、男性で43.9%であったものが、年々高まってきた。

また、雇用形態別にみても、派遣労働者が最も非自発的選択が多くなっており、一方、随時・季節労働では半数が常用雇用を望まないとしている。

図2-2-17 就労理由別臨時雇用者数の推移

図2-2-17 就労理由別臨時雇用者数の推移

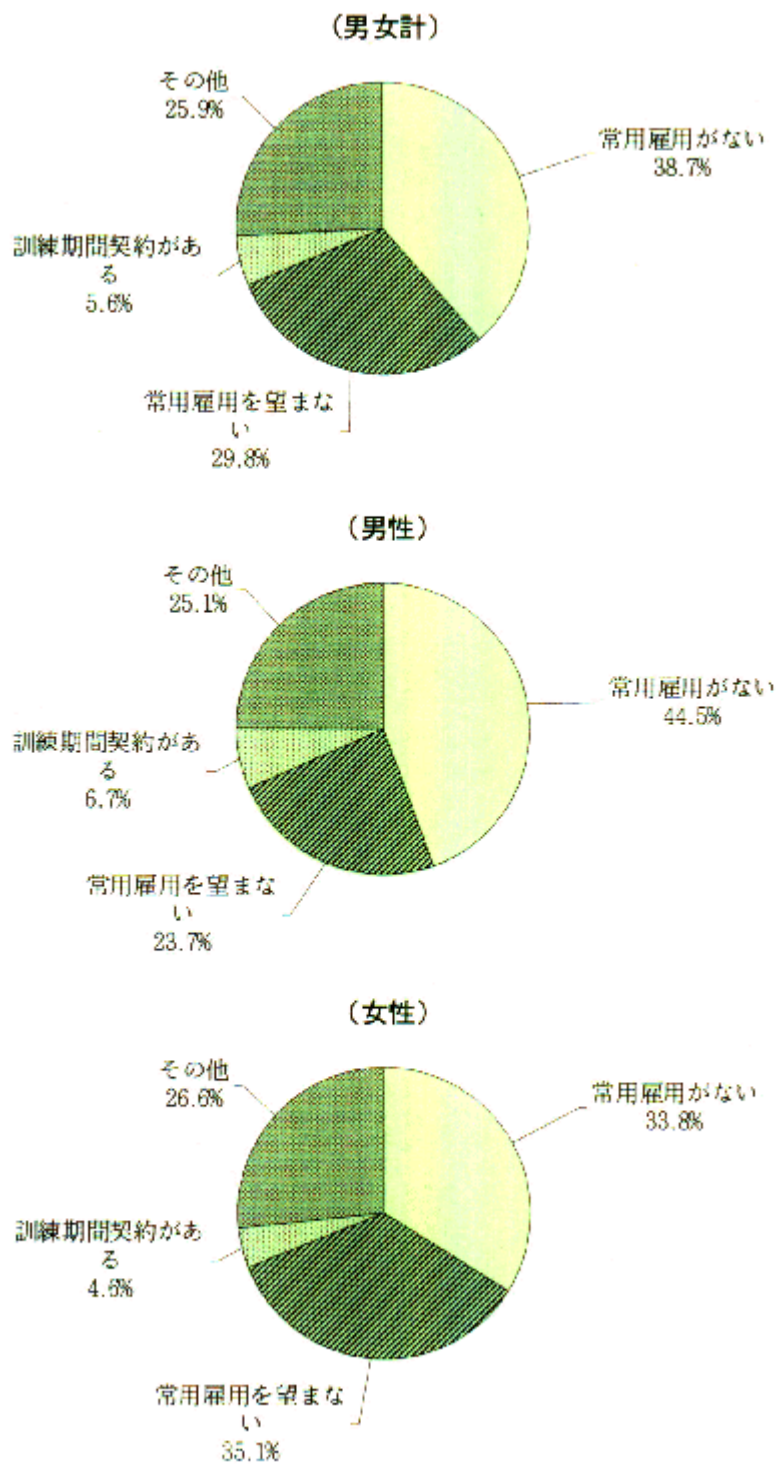


資料出所：国家统计局「LFS Historical Supplement-1997」

注 グレートブリテンの数値。原数値。

図2-2-18 就労理由別臨時雇用者割合(97年)

図2-2-18 就労理由別臨時雇用者割合（97年）

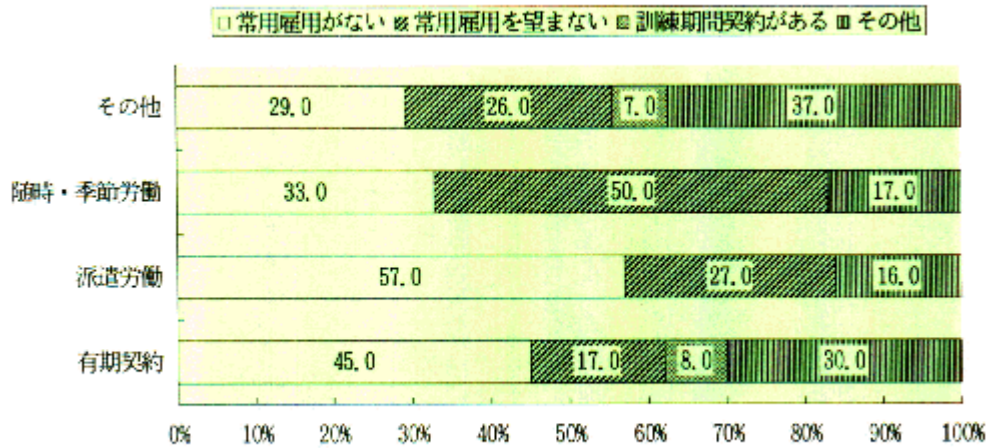


資料出所：国家統計局「LFS Historical Supplement-1997」

注 グレートブリテンの数値。原数値。

図2-2-19 就労理由別雇用形態別臨時雇用者割合

図 2 - 2 - 19 就労理由別雇用形態別臨時雇用者割合



資料出所：国家統計局「Labour Force Survey」96年3～5月期

注 グレートブリテンの数値。原数値。

表2-2-9 臨時就労の理由の推移

表 2 - 2 - 9 臨時就労の理由の推移

年月	臨時雇用者				
	計	常用雇用がない	常用雇用を望まない	訓練期間契約がある	その他
男女計					
1992	1,195	436	329	66	365
1993	1,251	538	321	77	314
1994	1,386	597	362	94	333
1995	1,512	669	414	86	342
1996	1,557	649	431	79	398
1997	1,673	648	499	93	433
増加率 1991-97	40.0%	48.6%	51.7%	40.9%	18.6%
男性					
1992	508	223	90	32	163
1993	555	278	93	40	144
1994	613	306	113	42	152
1995	705	364	136	51	153
1996	696	340	140	45	170
1997	773	344	183	52	194
増加率 1991-97	52.2%	54.3%	103.3%	62.5%	19.0%
女性					
1992	687	212	238	34	202
1993	696	260	228	37	170
1994	773	291	249	52	180
1995	807	304	278	36	189
1996	861	309	291	33	227
1997	900	304	316	41	239
増加率 1991-97	31.0%	43.4%	32.8%	20.6%	18.3%

資料出所：国家統計局「LFS Historical Supplement-1997」

注 グレートブリテンの数値。原数値。

いわゆる「ゼロ時間契約」とは、就業時間が雇用契約に明記されていない雇用形態で、オン・コール(呼び出し)労働ともいう。この形態の労働者は約140千人いる。このうち4分の1が週30時間以上働いている。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第2部 欧米諸国における就業形態の多様化

第2章 イギリス

第2節 多様な就業形態の現状

2 臨時雇用

(2) 背景

イ 使用者が臨時雇用者を採用する理由

95年に雇用サービス庁の委託を受けてサセックス大学の雇用研究機構が臨時雇用者を使用する理由等について企業調査を行っている。

(イ) 臨時雇用者を使用する理由

最も多かった回答は「需要のピークに人員を合わせるため」で、63%の企業が選択している。また、59%の企業が「従業員の休暇や病気による欠員を補うため」としている。このほか、産休をカバーするため(38%)、一度きりの業務のため(39%)などが多くなっている。賃金コストを削減するため(6%)、より雇用しやすいため(5%)、という理由はほとんど選択されていない。

この割合は当該企業の労働者に占める臨時雇用者の割合によっても差が出ており、50%以上の企業では、需要のピークに合わせるため78%と圧倒的に多くなっている。

(ロ) 臨時雇用者から常用雇用者へ

前述の調査では、20%の企業が「常用雇用の試用として」と回答している。実際、臨時雇用、特に派遣労働から常用雇用への転換はかなり広がっている。同調査で臨時雇用者を使用したことのある企業のうち実に68%が、過去3年間に臨時雇用者を常用雇用者として採用したことがある、と回答している。これは、大企業でより顕著で、従業員500人以上の企業では、92%となっている一方、50人未満の企業では49%にとどまっている。

一方、常用雇用者への転換の可能性は従業員に占める臨時雇用者の割合が50%を超える企業では、非常に低く、8.6%の企業が常用雇用者として採用したことがあると回答している。

また、業種別でも格差がみられる。現在の常用雇用者に占める臨時雇用者から過去3年以内に転換した者の割合は、小売・ホテル業では約15%だが、製造業ではおおむね4%台と少なくなっている。

(ハ) 労働諸権利取得に係る勤続年数要件との関係(不当解雇に係る提訴権等)

イギリスでは、経営者が従業員を解雇するには、正当な解雇理由があること、解雇という手段が事業状況などから正当と認められること、解雇手続が適法であること、などが求められる。そして、これらを満たさない場合には、「不当解雇」として従業員は雇用審判所(Employment Tribunal)に訴えることができる。しかしながら、この資格は勤続2年以上の従業員にしか与えられず(従来6か月から前保守党政権下の79年と85年に段階的に緩和)、これが実質的な解雇規制となっている。

この要件は他のヨーロッパ諸国と比べるとかなり緩い(すなわち雇用保護の度合いが低い)とされ、イギリスにおいて臨時雇用者の割合が必ずしも高くない原因はこのことにあるとの意見もある。しかしながら、勤続2年という要件は、このほかにも余剰解雇給付、40週の延長出産休暇(14週までは全労働者)等の資格要件にもなっており、使用者の臨時雇用導入の動機の一つとなっはいると考えられる。実際、臨時雇用者の半数以上は勤続1年以下となっており、2年以上の者は約2割にすぎない。また、パートタイムでも男性の21%、女性の12%は勤続6か月未満である。

なお、不当解雇の提訴権等に係る勤続年数要件については、99年1月に提出された「雇用関係法案」により1年に短縮される予定である(第1章第5節参照)。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第2部 欧米諸国における就業形態の多様化

第2章 イギリス

第2節 多様な就業形態の現状

2 臨時雇用

(3) 労働条件

イ 有期雇用

雇用期間は6～12か月が一般的である。5分の2は1年以上の契約期間だが、これらの多くは公務部門に就労している。

平均賃金(時間額)は6.86ポンドである(貿易産業省資料より)。

ロ 派遣労働

派遣期間の平均は5か月で、98年3～5月期のデータでは、派遣労働者の3分の1は現在の仕事に就いて3か月未満で、10%は1か月未満である。平均賃金(時間額)は4.59ポンドである(貿易産業省資料より)。

参考文献

ヨーロッパ統計局「Labour Force Survey」

欧州委員会「Employment in EUROPE」1996,1997

イギリス国家統計局「Labour Force Survey」

International Relations Service

「The Part-time work phenomenon」 EIRR 291

「Atypical working in Europe」 EIRR 282,284,285

「Using part-time workers」 IRS Employment Trends 629

「Part-time working: a survey」 IRS Employment Trends 632

「The changing nature of the employment contract」 IRS Employment Trends 635

「Part-time working 2: working arrangements, terms and conditions」 IRS Employment Trends 637

- Pauline Heather他「Employers' use of temporary workers」 Labour Market Trends 1996.9
- Frances Sly & Darren Stillwall 「Temporary workers in Great Britain」 Labour Market Trends 1997.9
- Frances Sly他「Women in the labour market: results from the spring 1997 Labour Force Survey」 Labour Market Trends 1998.3
- Shirley Dex & Andrew McCulloch 「Flexible Employment」 1995
- 富士総合研究所 Occasional Report1998.8.7 「英国政府はなぜ「柔軟な労働市場」を規制するのか」
- 福島淳「EC諸国におけるパートタイム労働の現状と問題点」 福岡教育大学紀要第42号(1993)
- 寺井基博「イギリスにおける職業紹介システム」 同志社法学48巻6号 38(1992)
- 伍賀一道「イギリスにおける民営職業紹介事業,労働者派遣事業の現状」 金沢大学経済学部論集 第15巻第2号 1995.3
- 日本労働研究機構「諸外国のパートタイム労働の実態と対策」 1994.8
- 三富紀敬「欧米の労働市場と規制緩和-アングロ・サクソンモデルの検証-」 法経研究44巻1号(1995年)
- 山下幸司「パートタイム労働者と雇用保護(統合法上の権利) 労働法律旬報No.1357-1995.4.10
- 小島弘信「パートタイマーの増加と就業状況」 日本労働研究雑誌No.407/1993.12
- 高島道枝「現代パート労働の日英比較」 経済学論纂(中央大学)第31巻第1・2合併号(1990年3月)